



Inter-Parliamentary Union

For democracy. For everyone.

Խորհրդարանների գենդերային զգայունության գնահատում

Ինքն-
գնահատման
գործիքակազմ

Հեղինակային իրավունք. Միջխորհրդարանական միություն (2016 թվական)

Անձնական եւ ոչ առեւտրային օգտագործման նպատակով սույն հրատարակությունն ամբողջությամբ կամ դրա որոշակի հատվածներ կարելի է վերարտադրել՝ պայմանով, որ հեղինակային իրավունքի եւ աղբյուրի մասին հիշատակումները նույնպես պատճենվեն, եւ ոչ մի ձեւափոխում չարվի: Խնդրում ենք Միջխորհրդարանական միությանը ծանուցել սույն հրատարակության բովանդակության օգտագործման վերաբերյալ:

ISBN: 978-92-9142-780-2

“Ձևավորումը և էջադրումը՝
ՄԱԿ-ի Ջարգացման ծրագրի
«Նոր Հայաստան՝ Ժամանակակից
խորհրդարան» ծրագրի շրջանակներում

“The translation of the Guidebook into English has been made possible within the UNDP “Modern Parliament for a Modern Armenia” project, co-implemented with the OxYGen Foundation, the International Center for Human Development, and the Westminster Foundation for Democracy, in cooperation with the National Assembly of the Republic of Armenia. The project is funded by the United Kingdom’s Good Governance Fund and the Government of Sweden”.

Սույն ուղեցույցի թարգմանությունն իրականացվել է ՄԱԶԾ «Ժամանակակից խորհրդարան՝ ժամանակակից Հայաստանի համար» ծրագրի շրջանակում, որն իրականացվում է ՕքսեՋեն հիմնադրամի, Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնի, Հանուն Ժողովրդավարության Ուեսթմինսթեր հիմնադրամի և Հայաստանի Հանրապետության Ազգային Ժողովի հետ համագործակցությամբ: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Միացյալ Թագավորության Լավ կառավարում հիմնադրամի և Շվեդիայի կառավարության կողմից:

Բովանդակություն

Նախաբան	3
Գենդերային առումով զգայուն խորհրդարաններ	6
Այս գործիքակազմի խնդիրները	12
Բաժին Ա. Գենդերային առումով զգայուն գնահատման նախապատրաստում	14
Ինչ է անհրաժեշտ	15
Տվյալների աղբյուրները	17
Արդյունքներ եւ գործողություններ	20
Ինքնագնահատման ստուգաթերթիկ	22
Քննարկումն սկսելը	23
Սեփական հարցերի կազմումը	24
Բաժին Բ. Հարցերը	25
Հարց 1 – Կանանց թիվը եւ պաշտոնները	25
Հարց 2 – Իրավական քաղաքականությունը եւ շրջանակը	27
Հարց 3 – Գենդերային հավասարության ներառում	29
Հարց 4 – Խորհրդարանի մշակույթը, միջավայրը եւ քաղաքականությունը	32
Հարց 5 – Պատասխանատվությունը տղամարդկանց հետ կիսելը	36
Հարց 6 – Քաղաքական կուսակցություններ	38
Հարց 7 – Խորհրդարանի աշխատակազմ	40
Այլ խնդիրներ	43
Միջխորհրդարանական միության օգտակար ռեսուրսներ	44
Սահմանումներ	45
Երախտիքի խոսք	48

Նախաբան

Ժամանակակից հասարակությունները ավելի ու ավելի մեծ չափով են պահանջում գենդերային հավասարություն: Այն նաեւ իրական ժողովրդավարության նախապայմաններից է: Այդուամենայնիվ, կանայք դեռեւս թերներկայացված են աշխարհի խորհրդարանների մեծամասնությունում: Այս երեւոյթը խաթարում է խորհրդարանների արդյունավետությունը, ծախսարդյունավետությունը եւ իրավակարգությունը: Այն նաեւ թուլացնում է խորհրդարանի՝ ամբողջ հասարակության մեջ գենդերային հավասարության առաջնդման կարողությունը:

Ինչպէս կարող են խորհրդարանները դառնալ փոփոխությունների շարժիչ ուժ եւ պայքարել հանուն գենդերային հավասարության:

Նախեւառաջ, խորհրդարանները պետք է ընդունեն, որ այդ կառույցը գենդերային տեսակետից չեզոք վայր չէ: Հետեւաբար, նրանք պարտավոր են իրականացնել մի որոշակի հոգեվերլուծություն՝ գենդերային պրիզմայի միջոցով:

2012 թվականին ՄԻՄ-ն հաստատեց Գործողությունների ծրագիր գենդերային առումով զգայուն խորհրդարանների համար, որը “գենդերային առումով զգայուն խորհրդարանը” սահմանում է որպէս մի խորհրդարան,

որտեղ գոյություն չունեն արգելքներ՝ լինեն դրանք բովանդակային, կառուցվածքային թե մշակութային,

որոնք կխոչընդոտեն կանանց լիարժեք մասնակցությունը եւ խորհրդարանի ու աշխատակազմի տղամարդ եւ կին անդամների միջեւ հավասարությունը:

Ինչպէս կարող է խորհրդարանը դառնալ գենդերային հարցերի նկատմամբ զգայունություն: Դա պետք է արվի խորությամբ վերլուծելով սեփական կառուցվածքը, գործառնությունները, մեթոդները եւ գործունեությունը, որպէսզի երաշխավորվի, որ դրանք արծագանքում են ինչպէս տղամարդկանց, այնպէս էլ կանանց կարիքներին եւ շահերին:

ՄԻՄ-ի Գործողությունների ծրագիրը հատկորոշում է գենդերային առումով զգայուն գործողությունների յոթ առանցքային ոլորտ. մասնակցության հավասարություն, արդյունավետ իրավական եւ կարգավորող շրջանակներ, գենդերային հավասարության հիմնախնդրին համալիր մոտեցման (մեյնսթրիմինգ) գործիքներ, գենդերային առումով զգայուն խորհրդարանական ենթակառուցվածքներ եւ մշակույթ, քաղաքական կուսակցությունները՝ որպէս գենդերային հավասարության առաջամարտիկներ, աշխատակազմի համալր-

ման եւ կարողությունների զարգացման՝ գենդերային առումով զգայուն քաղաքականություններ:

Սա մի հավակնոտ, եւ միեւնույն ժամանակ անփոխարինելի օրակարգ է: Եթե խորհրդարանը պետք է կենսագործի «Կայուն զարգացման 2030 օրակարգը», եւ մասնավորապես՝ գենդերային հավասարությանը վերաբերող Նպատակ 5-ը եւ հաջող կառավարմանն ու արդյունավետ հաստատություններին վերաբերող Նպատակ 16-ը, ապա այն պարտադիր պետք է մարմնավորի գենդերային հավասարությունը եւ օրինակ ծառայի: Ժամանակակից խորհրդարանները վերը նշվածը հիանալի հասկանում են:

Սույն գործիքակազմը ձեւակերպվել է ի պատասխան աշխարհի տարբեր հատվածներում գործող խորհրդարանների աճող ցանկության՝ բարելավել այն եղանակները, որոնք միջոցով դրանք առաջ են մղում գենդերային հավասարությունը, եւ դառնալ մոդել այն համայնքների համար, ում իրենք ներկայացնում են:

Այն խորհրդարաններին, որոնք ցանկություն ունեն գնահատելու, թե որքանով են իրենք գենդերային առումով զգայուն, այս գործիքակազմն օգնելու է գնահատել իրենց ընթացիկ աշխատանքները եւ քաղաքականությունները, վերհանել բարեփոխման ենթակա հնարավոր ոլորտներ, պլանավորել փոփոխություններ եւ ստեղծել մեխանիզմներ՝ առաջընթացի մշտադիտարկման համար:

Այս գործիքակազմը հիմնված է ՄԽՄ-ի հարուստ փորձի վրա, որը կապված է գենդերային առումով զգայուն բարեփոխումների կենսագործման հարցում ազգային խորհրդարաններին աջակցություն ցուցաբերելու հետ: Այն առաջարկում է հարցերի համախմբեր, որոնք հարկ է տեղայնացնել յուրաքանչյուր ազգային համատեքստի: Դրանք մշակվել են այնպես, որ հանգեցնեն բաց ու կառուցողական քննարկումների:

Նպատակը խորհրդարաններին գնահատելն ու աստիճանակարգելը չէ: Փոխարենը, այն խնդիր ունի խորհրդարաններին օգնել, որպեսզի վերջիններս որոշարկեն սեփական ուժեղ եւ թույլ կողմերը՝ կառույցի ուժեղացման տեսակետից առաջնահերթությունների սահմանման նպատակով:

Յուրաքանչյուր խորհրդարան այս գործընթացի միջով գտնելու է իր սեփական ուղին: Սակայն բոլոր դեպքերում՝ գործընթացը պահանջելու է հմուտ ղեկավարում եւ հանձնառություն: Այն պետք է ներառի կանանց եւ տղամարդկանց, հավաստիանա, որ բոլորը միակամ են, եւ առաջ բերի փոփոխություն մշակույթի մեջ:

Ես բոլոր խորհրդարաններին խրախուսում եմ նախաձեռնել գենդերային առումով զգայունության իրենց մակարդակի՝ այս առողջ գնահատման իրականացումը:

ՄԻՍ-ն պատրաստական է այս նախաձեռնության եւ դրանից բխող ցանկացած առաջարկության կենսագործման հարցում օժանդակել խորհրդարաններին: Մենք կշարունակենք ամենուրեք արձանագրել գենդերային առումով զգայուն պրակտիկաները եւ տարածել դրանց մասին տեղեկությունները խորհրդարանական համայնքի միջոցով:



Մարտին Չունգոնգ,
գլխավոր քարտուղար

Գենդերային առումով զգայուն խորհրդարաններ

Միջխորհրդարանական միությունը (ՄԽՄ) խորհրդարաններում կանանց ներկայության վերաբերյալ հետազոտությունների գծով հանդիսանում է համաշխարհային առաջատար: Բոլոր ազգային խորհրդարաններում կանանց քանակի շարունակական մշտադիտարկման եւ բազմաթիվ հետազոտական զեկույցների հրապարակման միջոցով ՄԽՄ-ն արձանագրել է կանանց ներկայությունը եւ բացակայությունը, նրանց հաջողությունները եւ այն մարտահրավերները, որոնց կանայք բախվում են

քաղաքական ասպարեզում տեղ գրավելու ընթացքում, ինչպես նաեւ խորհրդարանում նրանց ամենօրյա փորձառությունը:

Խորհրդարաններում գենդերային հավասարության լավագույն փորձի հավաքագրման միջոցով ՄԽՄ-ն սահմանել է գլոբալ ստանդարտներ: Այն տրամադրել է հիմնավորումներ առ այն, որ գենդերային տեսակետից առավել հավասարակշռված խորհրդարանը գենդերային հավասարության ավելի բարձր արդյունքներ է ապահովում եւ ընդհանրապես ավելի արդյունավետ հաստատություն է:

ՄԽՄ-ի իրականացրած հետազոտությունների արդյունքները մշտապես ցույց են տվել, որ կին խորհրդարանականներն ավանդաբար եղել են գենդերային հավասարության վերաբերյալ օրենսդրական եւ քաղաքականությունների մշակման ոլորտներում փոփոխությունների հիմնական շարժիչ ուժը: Այնպիսի օրենքներ, որոնք պաշտպանում են կյանքի բոլոր ոլորտներում խտրականության դրսևորումներից եւ զորացնում են կանանց, հաճախ ընդունվել են, որովհետեւ կանայք պայքարել են, որպեսզի դրանք դառնան քաղաքական օրակարգի առաջնահերթություններ:

Սակայն մենք փոփոխություն ենք նկատել: Այն պարագայում, երբ կանայք գենդերային հավասարության անկասկած ամենաարդյունավետ պաշտպաններն ու քարոզիչներն են, բոլոր պատգամավորները, ինչպես կանայք, այնպես էլ տղամարդիկ, ինչպես նաեւ խորհրդարանները՝ որպես հաստատություններ, դեր ունեն այս հարցում: ՄԽՄ «Գենդերային առումով զգայուն խորհրդարաններ. Դրական փորձի համաշխարհային վերլուծություն» (2011 թ.) զեկույցը նպատակ ուներ վերհանել, թե ինչ էին իրականացնում խորհրդարանները՝ իրենց աշխատանքների եւ գործունեության բոլոր դրսևորումներում գենդերային հավասարության հասցեագրման նպատակով: Այս զեկույցը ներկայացնում է գլոբալ

մասշտաբով իրականացված հետազոտություն խորհրդարանների ներկայացուցչականության, դրանց ղեկավար կառույցների, գենդերային հարցերին առնչվող օրենսդրության եւ քաղաքականությունների ընդունման՝ այդ կառույցների կարողությունների, դրանց աշխատանքային մշակույթների, միջավայրերի եւ ենթակառուցվածքների, ինչպես նաեւ խորհրդարանների՝ գենդերային հավասարությանը նվիրված հատուկ մեխանիզմների վերաբերյալ:

Որպես գենդերային առումով զգայուն խորհրդարաններին վերաբերող գործողությունների մեկնակետ, այն պետք է օժանդակի ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց գործունեությունը, եւ ընդլայնի խորհրդարանների կարողությունը՝ ապահովելու արդյունքներ գենդերային հավասարության տեսանկյունից:

Սույն զեկույցը «գենդերային առումով զգայուն խորհրդարանը» սահմանում է որպես մի խորհրդարան, որն իր կառուցվածքում, գործառնություններում, մեթոդներում եւ գործունեության մեջ արձագանքում է ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց կարիքներին ու շահերին:

Գենդերային առումով զգայուն խորհրդարանն այն խորհրդարանն է, որը.

- Խթանում է եւ հասնում կանանց եւ տղամարդկանց քանակների հավասարության՝ իր կազմի մեջ մտնող բոլոր կառույցներում եւ ներքին մարմիններում:
- Մշակում է գենդերային հավասարության ապահովման կարգավորող շրջանակ, որը հարմարեցված է տվյալ երկրի ազգային խորհրդարանի համատեքստին:
- Գենդերային հավասարությունը ներգծում է սեփական գործունեության բոլոր փուլերում:
- Քաջալերում է այնպիսի ներքին մշակույթ, որը հարգում է կանանց իրավունքները, խթանում է գենդերային հավասարությունը եւ արձագանքում է ինչպես պատգամավորների՝ տղամարդկանց եւ կանանց կյանքի իրողություններին, այնպես էլ աշխատանքը եւ ընտանեկան պարտականությունները բալանսավորելու՝ նրանց կարիքներին:
- Ճանաչում է խորհրդարանի այն տղամարդ անդամների կողմից արված ներդրումը, որոնք քարոզում են հանուն գենդերային հավասարության եւ հետամուտ են լինում դրան, ինչպես նաեւ զարգացնում է այդ ներդրումը:
- Քաղաքական կուսակցություններին խրախուսում է նախաձեռնողական դեր ստանձնել գենդերային հավասարության առաջնղման եւ ձեռքբերման հարցում:
- Խորհրդարանի աշխատակազմին օժտում է կարողություններով եւ ռեսուրսներով՝ խթանելու գենդերային հավասարությունը, ակտիվորեն խրախուսում է բարձր պաշտոնների համալրումը կանանցով եւ նրանց պահպանումն այդ պաշտոններում, ինչպես նաեւ երաշխավորում է, որ գենդերային հավասարությունը ներգծվի խորհրդարանի ղեկավարության գործունեության բոլոր դրսեւորումներում:

ՄԽՄ Գործողությունների ծրագիր գենդերային առումով զգայուն խորհրդարանների համար, էջ 11

<http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>

2012 թվականին, ոգեշնչվելով գլոբալ զեկույցին արձագանքներից, ՄԽՄ-ին անդամակցող կառույցները հաստատեցին Գործողությունների ծրագիր գենդերային առումով զգայուն խորհրդարանների համար: Ծրագրին ուրվագծում է գործողությունների յոթ առանցքային ոլորտ.

- Գործողությունների ոլորտ 1.** Մեծացնել խորհրդարանում կանանց թիվը եւ հասնել մասնակցության հարցում հավասարության
-
- Գործողությունների ոլորտ 2.** Կատարելագործել գենդերային հավասարությանը վերաբերող օրենսդրությունը եւ քաղաքականությունները
-
- Գործողությունների ոլորտ 3.** Գենդերային հավասարությունը ներգծել խորհրդարանական բոլոր աշխատանքներում
-
- Գործողությունների ոլորտ 4.** Ստեղծել կամ բարելավել գենդերային առումով զգայուն ենթակառուցվածքները եւ խորհրդարանական մշակույթը
-
- Գործողությունների ոլորտ 5.** Ապահովել, որ գենդերային հավասարության համար պատասխանատվությունը կիսեն բոլոր խորհրդարանականները՝ թե՛ տղամարդիկ եւ թե՛ կանայք
-
- Գործողությունների ոլորտ 6.** Քաղաքական կուսակցություններին խրախուսել՝ դառնալու գենդերային հավասարության առաջամարտիկներ
-
- Գործողությունների ոլորտ 7.** Բարձրացնել խորհրդարանի աշխատակազմի գենդերային զգայունությունը եւ գենդերային հավասարությունը անդամների շրջանում

Գործողությունների ծրագիրը խորհրդարաններին ուղղված բաց հրավեր է՝ ներս նայելու, քննադատաբար ուսումնասիրելու սեփական գործունեությունը եւ գործառույթների իրացումը, գնահատելու բարեփոխումները եւ ներգրավվելու դրանց մեջ, ապահովելու առաջընթաց եւ դառնալու առաջատար:

Ծրագիրն այս խնդիրը լուծում է՝ խորհրդարաններին խրախուսելով մշակել մի այնպիսի գործընթաց, որը հարմարեցված կլինի իրենց երկրի ազգային համատեքստին, որպեսզի հնարավոր լինի նախա-

ձեռնել եւ իրականացնել գենդերային առումով զգայուն բարեփոխումներ:

Սույն գործիքակազմը նպատակաուղղված է խորհրդարաններին տրամադրելու մի այնպիսի մեթոդաբանություն, որը կոչյուրինացնի բարեփոխումների վերոնշյալ գործընթացը: Բարեփոխումների բոլոր գործընթացները պարտադիր պետք է սկսվեն գնահատմամբ, որի շրջանակում հարկ է վերլուծել ընթացիկ աշխատանքայինները եւ քննարկել հնարավոր բարեփոխումները: Կառուցվածք հաղորդելով այդ քննարկմանը՝ ինքնագնահատման այս գործիքակազմը մի օգտակար առաջին քայլ է գենդերային բարեփոխումների ճանապարհին:

Մեթոդաբանություն

Ինքնագնահատում. ապահովել, որ խորհրդարանը ներգրավվի գործընթացում եւ այն համարի իր սեփականը

Ինքնագնահատումը կարելի է սահմանել որպես ոմն մեկի կամ ոմն մեկի գործողությունների եւ վերաբերմունքի դրսեւորումների գնահատում, մասնավորապես՝ աշխատատեղում կամ ուսումնառության ընթացքում ոմն մեկի կատարողականի գնահատում՝ համադրելով այն սահմանված օբյեկտիվ ստանդարտի հետ: Խորհրդարանական ինքնագնահատումն այնպիսի գնահատում է, որը ղեկավարվում, մշակվում եւ նախաձեռնվում է խորհրդարանի պատգամավորների եւ (կամ) խորհրդարանի աշխատակազմի կողմից:

Արտաքին աուդիտ. գնահատման այլընտրանքային եղանակ

Սույն գործիքակազմը, այդուհանդերձ, կարող է օգտագործվել որպես այլընտրանքային գնահատման գործընթացի, օրինակ՝ արտաքին աուդիտի մի մաս: Նման դեպքում, գնահատումն ինքնուրույն իրականացնելու փոխարեն, կիրարկողները (խորհրդարանի պատգամավորները եւ խորհրդարանի աշխատակազմը) կարող են այդ գործընթացում լինել մի շարք շահագրգիռ կողմերից ընդամենը մեկը: Հնարավոր է, որ այս արտաքին գնահատումներն առաջ բերեն բազմակի եւ բազմազան աղբյուրներից տեղեկությունների հավաքագրում եւ քննարկում՝ ընթացիկ աշխատանքային գնահատման վերաբերյալ օբյեկտիվ ընկալում ձեւավորելու նպատակով: Արտաքին գնահատումների ավարտին սովորաբար պատրաստվում է հաշվետվություն: Նմանատիպ գնահատումների ընթացքում մի անկախ անձ կամ անհատների խումբ (ինչպիսիք են աուդիտորները, հետազոտողները կամ խորհրդարանի զարգացման մասնագետները) է պատասխանատու ապացույցների հավաքման, դրանց գնահատման, դատողության կամ առաջարկությունների համախմբի ձեւակերպման համար, որոնք հաշվետվության միջոցով փոխանցվում են խորհրդարանին: Այնուհետեւ այդ հաշվետվությունն օգտագործում են հետագա փորձը բարելավելու համար:

Ինքնագնահատման եւ արտաքին աուդիտի միջեւ էական տարբերությունը վերաբերում է գործընթացի ընդհանուր ղեկավարմանը եւ պատկանելությանը:

Այս գործիքակազմի խնդիրները

Ինքնագնահատման սույն գործիքակազմի նպատակն է օժանդակել խորհրդարաններին եւ պատգամավորներին՝ գնահատելու իրենց «գենդերային զգայունության» աստիճանը, ինչպես դա սահմանված է ՄԽՄ-ի կողմից՝ գենդերային առումով զգայուն խորհրդարանների վերաբերյալ կազմակերպության պատրաստած զեկույցում: Իրենց գնահատման գործընթացում մասնակիցները կարող են օգտվել այդ զեկույցից, ինչպես նաեւ Գործողությունների ծրագրից: Զեկույցը եւ Գործողությունների ծրագիրը կարելի է ներբեռնել ՄԽՄ վեբկայքից կամ պատվիրել www.ipu.org վեբկայքի միջոցով:

Չնայած այն հանգամանքին, որ խորհրդարաններն իրենց գենդերային զգայունության աստիճանով տարբերվում են, աշխարհով մեկ առկա է կատարելագործման տեղ: Այս գործիքակազմը վերաբերելի է բոլոր խորհրդարաններին, ինչպիսիք քաղաքական համակարգի էլ դրանք պատկանեն, եւ ինչպիսին էլ լինի դրանց զարգացման աստիճանը:

Ինքնագնահատման գործընթացի նպատակը խորհրդարանների աստիճանակարգումը չէ, այլ խորհրդարաններին օգնելը, որպեսզի վերջիններս հատկորոշեն իրենց ուժերը եւ թույլ կողմերը՝ կառույցի հզորացման տեսակետից առաջնահերթությունների որոշման համար:

Գործիքակազմը տրամադրում է խորհրդարանի պատգամավորների, խորհրդարանի ղեկավար կազմում որոշում կայացնողների եւ խորհրդարանի աշխատակազմի միջեւ քննարկումներ անցկացնելու մի ձեւաչափ: Մեթոդը նախատեսում է ստանալ պատասխաններ կարգավորող շրջանակների եւ տվյալ խորհրդարանի գործունեության վերաբերյալ հարցերին: Այս հարցերը խմբավորված են ըստ յոթ թեմաների.

- կանանց ներկայությունը խորհրդարանում. քանակը եւ պաշտոնները,
- գենդերային հավասարության օրենսդրությունը եւ կարգավորող շրջանակը,
- խորհրդարանի գործունեության բոլոր դրսեւորումներում գենդերային հավասարության ներգծման մեխանիզմները,
- գենդերային առումով զգայուն մշակույթի խրախուսման ենթակառուցվածքները եւ քաղաքականությունները,
- բոլոր խորհրդարանականների շրջանում գենդերային

հավասարության ապահովման համար համատեղ պատասխանատվության ստանձնում,

- անհրաժեշտությունը, որ քաղաքական կուսակցությունները դառնան գենդերային հավասարության առաջամարտիկները,
- խորհրդարանի աշխատակազմի դերը գենդերային հավասարության տեսակետից արդյունքների ապահովմանն աջակցելու գործում:

Հարցերը միտումնավոր ձեռով կազմվել են այնպես, որ խթանեն քննարկումները, այլ ոչ թե առաջ բերեն փաստական, փակ պատասխաններ: Կազմողները հույս են ունեցել, որ այդ հարցերին պատասխանելով՝ ինքնագնահատումն իրականացնող խումբը կներգրավվի բարձրացվող հարցերի շուրջ լուրջ եւ պարբերական քննարկումներում, նույնիսկ եթե այդ քննարկումներն առաջացնեն անհամաձայնություններ:

Քննարկումը պետք է հանգեցնի խորհրդարանի զարգացման առաջնահերթությունների շուրջ մեկ ընդհանուր տեսլականի, իսկ այնուհետեւ՝ այդ առաջնահերթությունների հասցեագրմանն ուղղված գործողությունների վերաբերյալ առաջարկությունների:

Ինքնագնահատման արդյունավետությունը պետք է գնահատվի ըստ քննարկման արդյունքների, ինչպես նաեւ հետագայում ձեռնարկված գործողությունների, որոնց նպատակը պետք է լինի խորհրդարանը գենդերային առումով ավելի զգայուն դարձնելը:

Սույն գործիքակազմի հաջորդող բաժինները տրամադրում են խորհուրդներ ինքնագնահատում նախաձեռնելու վերաբերյալ:

Բաժին Ա.

Գենդերային առումով զգայուն գնահատման նախապատրաստում

Աջակցող ղեկավարություն

Գենդերային առումով զգայուն գնահատում իրականացնելն ընտրություն է. այն թե՛ որոշում է, որը խորհրդարանն ընդունում է իր ընթացիկ գործելակերպերի ու ընթացակարգերի մասին խորհելու համար, թե՛ դրանք կատարելագործելու հնարավորություն է:

Քանի որ ինքնագնահատումը կարող է հանգեցնել փոփոխություններ կատարելուն ուղղված առաջարկությունների եւ առաջարկների, շատ կարեւոր է, որ այդ գործընթացին աջակցի խորհրդարանի ղեկավարությունը, մասնավորապես՝ խորհրդարանական իշխանության բարձրագույն մարմինները:

Ներառականություն եւ սեփականատիրություն

Որպեսզի ղեկավարներն ընդունեն փոփոխությունը, բարեփոխումների գործընթացին պետք է աջակցություն ցուցաբերել: Որպեսզի առաջարկվող փոփոխություններն օրինական լինեն եւ աջակցություն ստանան, դրանք պետք է դիտարկվեն ներառականության տեսանկյունից: Սա ենթադրում է, որ խորհրդարանականներն ու աշխատակազմի անդամները պետք է հասկանան, որ իրենց խորհրդարանի գենդերային զգայունությունը բխում է ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց շահերից: Ներառական լինելու համար գործընթացը պետք է լինի մասնակցային եւ ընդգրկի շահագրգիռ կողմերի լայն շրջանակ:

Ինքնագնահատման առավելություններից մեկն այն է, որ խորհրդարանը կարող է տեր կանգնել դրանից բխող բացահայտումներին ու եզրակացություններին: Ինքնագնահատումները չեն օգտագործվում խորհրդարանների դասակարգման կամ աստիճանակարգեր ստեղծելու համար: Միջազգային փորձագետների կարելի է ներգրավել որպես գործընթացի օգնական-վարողների եւ (կամ) ցուցումներ ու խորհուրդներ տալու համար, բայց նրանք չեն դատում խորհրդարաններին:¹ Ինքնագնահատման մեջ խորհրդարանն ինքն է գլխավոր դերակատարն ու դատավորը:

1. Մանրամասների համար տես «Ընդհանուր սկզբունքներ՝ հաջակցություն խորհրդարաններին».
http://www.ipu.org/pdf/publications/principles_en.pdf:

Ինքնագնահատման նախաձեռնում եւ դրա մասին իրազեկում

Ինքնագնահատում կարող են նախաձեռնել խորհրդարանում մի շարք անձինք կամ մարմիններ, այդ թվում՝ որեւէ խորհրդարանական հանձնաժողով, ինչպես, օրինակ, գենդերային հավասարության հարցերով հատուկ հանձնաժողովը, կանանց խորհրդարանական հանձնախումբը կամ գենդերային գործընկերության հարցերով խումբը, եւ խորհրդարանի խոսնակը կամ գլխավոր քարտուղարը/գործակատարը:

Անկախ նրանից, թե ով է նախաձեռնում ինքնագնահատումը, շատ կարեւոր է գործընթացի սկզբում դրա նպատակի եւ ակնկալվող արդյունքների մասին միանման հասկացողություն ունենալը: Սա ենթադրում է ի սկզբանե հստակ նպատակներ ունենալը, հիմնական ուղեծրերով հիմք նախապատրաստելը եւ քայլեր ձեռնարկելը, որոնք ուղղված կլինեն խորհրդարանական շահագրգիռ կողմերի շրջանում գենդերային հավասարության վերաբերյալ գիտելիքների ձեւավորմանը (տես ստորեւ՝ «Քննարկումը սկսելը»):

Այդ միանման հասկացողությունն այնուհետեւ կարելի է վերածել խորհրդարանական որոշման, մամուլի հաղորդագրության կամ ներքին փաստաթղթի՝ նախքան ինքնագնահատումը սկսելը:

Ինչ է անհրաժեշտ

Մասնակիցների բազմազանություն

Ինքնագնահատումը պետք է կատարվի մի խումբ մարդկանց եւ ոչ թե միայն մեկ անձի կողմից: Ռեֆլեքսիվ քննարկում ապահովելու համար ցանկալի է ներգրավել բազմազան մասնակիցներից բաղկացած խումբ: Այդ խմբի բազմազանությունը լավագույն երաշխիքն է, որ ինքնագնահատման գործընթացը կլինի օրինական, եւ որ բազմակարծությունը հաշվի կառնվի: Պետք է ընդգրկվեն իշխող եւ ընդդիմադիր կուսակցությունների ներկայացուցիչներ, տղամարդիկ եւ կանայք, խորհրդարանականներ եւ խորհրդարանի բարձրաստիճան պաշտոնյաներ: Պետք է հաշվի առնել նաեւ փոքրամասնությունների եւ տարիքային խմբերի առումով բազմազանություն:

Մասնակցության համար կարելի է հրավիրել նաեւ այլ դերակատարների՝ գենդերի հարցերով փորձագետների՝ ներառյալ քաղաքացիական հասարակության եւ կանանց հարցերով ազգային

կառույցների, քաղաքական կուսակցությունների, միջազգային դոնոր կազմակերպությունների եւ տեղական ՁԼՄ-ների ներկայացուցիչների: Որպես կանոն, այս դերակատարները դրսի հայացք են ապահովում քննարկման համար: Յուրաքանչյուր խորհրդարան ինքն է ընտրում՝ ինքնագնահատման մեջ արտաքին մասնակիցներ ներառել, թե ոչ, եւ ինչպես գործակցել նրանց հետ:

Նյութատեխնիկական ապահովում

Վարչակազմակերպական միջոցառումների իրականացումն անհրաժեշտ է նրա համար, որ խումբը կարողանա կատարել իր առաքելությունը: Կախված մասնակիցների թվից՝ ինքնագնահատման համար անհրաժեշտ կլինի առնվազն մեկ կամ երկու հանդիպումների սենյակ, որպեսզի քննարկումները չընդհատվեն: Շատ կարելի է բավարար ժամանակ հատկացնել խմբերին, որպեսզի կարողանան քննարկել եւ դիտարկել բոլոր հարցերը:

Խորհրդարանների ժամանակային սահմանափակումները

Նույնիսկ լավագույնս մշակված պլանները կարող են ձախողվել: Ինքնագնահատումները հաճախ նախատեսվում են խորհրդարանական նիստերի ժամանակ, քանի որ դրանք համար պահանջվում է խորհրդարանականների մասնակցությունը: Սա նշանակում է, որ դրանք ենթարկվում են խորհրդարանի պալատի առաջնահերթություններին: Եթե պալատը քննարկում է հասարակական մեծ նշանակություն ունեցող հարց, ապա ակնհայտորեն ինքնագնահատման փոխարեն նախապատվություն կտրվի դրան: Անսպասելի բացակայությունների պատճառով լրացուցիչ ժամանակի հատկացումը պետք է ներառվի ծրագրի մեջ:

Քննարկումների կառուցվածքը

Կախված մասնակիցների թվից՝ ինքնագնահատումը կարող է իրականացվել կամ մեկ մեծ խմբով, կամ մի քանի աշխատանքային խմբերով, որոնք կքննարկեն հարցերի տարբեր փաթեթներ: Ամեն դեպքում, ընդհանուր խմբի ներսում վերջնական առաջարկությունների կամ հաջորդ քայլերի շուրջ համաձայնություն պետք է լինի:

Հենվելով ապացույցների վրա

Օգտակար է հավաքել եւ տարածել տվյալներ այն մասին, թե ինչպես է խորհրդարանը գործում գենդերային տեսանկյունից, որպես-

զի դրդի կառուցողական քննարկումների եւ ապահովի, որ դրանք հիմնված լինեն ապացույցների եւ ընդհանուր գիտելիքների որոշակի աստիճանի վրա (տե՛ս «Տվյալների աղբյուրները» ստորեւ):

Օգնական-վարողներ

Գենդերային հարցերով փորձագետի մասնակցությունը որպես գործընթացի օգնական-վարող կարող է օգտակար լինել, սակայն այն անհրաժեշտություն չէ: Օգնական-վարողների առավելությունն այն է, որ նրանք կարող են օժանդակել խմբին՝ որոշ եզրույթներ (օրինակ՝ «սեքսիզմ», «գենդերային հավասարություն» եւ «կանանց խնդիրներ») սահմանելու, խնդիրները բացատրելու եւ օրինակներ ներկայացնելու հարցում: Դա կարող է ֆինանսական հետեւանքներ ունենալ, ուստի, անհրաժեշտ է նախապես պլանավորել եւ գումար հատկացնել:

Ընդհանուր հասկացողություն երկարա-ժամկետ հեռանկարի շուրջ

Հենց սկզբից պետք է նշանակել մի թիմ, որը կապահովի հիմնական եզրակացություններին եւ առաջարկություններին հետեւող գործողությունների կատարումը (տե՛ս «Արդյունքներ եւ գործողություն» ստորեւ):

Իրական փոփոխությունը կարող է ժամանակ պահանջել: Դա պետք է ընդունվի որպես գործընթացի բաղկացուցիչ մաս:

Տվյալների աղբյուրները

Կարելու է ապահովել, որ քննարկումներն ու եզրակացությունները հիմնված լինեն ապացույցների վրա: Թեեւ տվյալները հիմնականում հավաքվում են մասնակիցների՝ մի շարք հարցերին տված պատասխաններից՝ քննարկումը դյուրինացնելու համար օգտակար կարող են լինել տեղեկությունների հետեւյալ աղբյուրները.

- խորհրդարանի կին եւ տղամարդ պատգամավորների ցուցակը (ներկայում եւ ոչ վաղ անցյալում),
- խորհրդարանի բյուրոյում կամ խորհրդում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող տղամարդկանց եւ կանանց ցուցակը (ներկայում եւ ոչ վաղ անցյալում),
- կոմիտեների անդամության ցուցակը՝ ըստ սեռի, ներառյալ ղե-

կավար պաշտոնները (նախագահ, տեղակալ, այլ պաշտոնատար անձինք),

- խորհրդարանի աշխատակազմի ցուցակը՝ ըստ սեռի, ներառյալ ղեկավար պաշտոնները,
- խորհրդարանի կանոնակարգը/ներքին կանոնները,
- առնվազն վերջին հինգ տարում խորհրդարանի կողմից ընդունված գենդերային հավասարությանը վերաբերող ցանկացած օրենք,
- սահմանադրությունը եւ ընտրությունների մասին ազգային օրենքը,
- գենդերային հավասարության վերաբերյալ գործողությունների ազգային ցանկացած գործող ծրագիր,
- հիմնական քաղաքական կուսակցություններում ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնող տղամարդկանց եւ կանանց ցուցակը,
- իշխող եւ ընդդիմադիր կուսակցությունների ցանկացած քաղաքականություն կամ ծրագիր, որն առնչվում է գենդերային հավասարությանը,
- խորհրդարանի ցանկացած քաղաքականություն, որն ազդեցություն ունի գենդերային հավասարության վրա (օր.՝ վարվելակերպի կանոններ, խտրականության դեմ պայքարի քաղաքականություն, կապի ռազմավարություն),
- խորհրդարանի ռազմավարական ծրագիրը կամ գործողությունների այլ ծրագրեր,
- ՄԱԿ-ի գենդերային հավասարության ապահովման մեխանիզմներում խորհրդարանի ներգրավվածության մասին ցանկացած նշան, ինչպիսիք են խորհրդարանում ներկայացված ազգային զեկույցներ՝ Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հարցերով հանձնաժողովին ներկայացնելու համար, այդ զեկույցների շուրջ անցկացվող խորհրդարանական բանավեճեր եւ խորհրդարանականների մասնակցություն հանձնաժողովի նիստերին կամ կանանց կարգավիճակի թեմայով ամենամյա հանձնաժողովին:

Օրինակ. Գիտելիքների հիմքի ստեղծում ինքնագնահատման համար

Չիլիում խորհրդարանական գրադարանը պատրաստվել էր ինքնագնահատման՝ կազմելով վերը թվարկված հարցերի վերաբերյալ մի շարք մանրամասն ուսումնասիրություններ, ինչպես նաեւ տարածաշրջանի մյուս խորհրդարաններում կանանց իրավիճակի վերաբերյալ համեմատական տվյալների համակազմ: Ուսումնասիրությունները բաժանվել են գնահատման բոլոր մասնակիցներին: Դրանից բացի՝ խորհրդարանականները կամ խորհրդարանի պաշտոնատար անձինք հակիրճ ներկայացրել էւ բացատրել են ուսումնասիրությունները՝ որպես զանազան հարցերի շուրջ քննարկումների ներածական մաս: Այդպիսով, ուսումնասիրությունները փաստագրական ձեւով ներկայացնում էին խորհրդարանում տիրող իրավիճակի ճշգրիտ գնահատականը, որից մասնակիցները կարող էին օգտվել ողջ գնահատման ընթացքում:

Արդյունքներ եւ գործողություններ

Գնահատման վերջնարդյունքը

Համեմայնդեպս, գնահատումը խորհրդարաններին հնարավորություն կտա խորհելու իրենց գործունեության եւ աշխատանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային հավասարության կարեւորության մասին:

Գույքագրումն առաջին քայլն է: Այնուհետեւ խորհրդարանները կարող են կազմել եւ իրականացնել բարեփոխումների ճանապարհային քարտեզ՝ ազգային համատեքստին համապատասխանող կոնկրետ նպատակներով, գործողություններով ու վերջնաժամկետներով:

Գործընթացը պետք է հասկանալ որպես բազմաթիվ փուլեր ընդգրկող աշխատանք՝ մինչեւ իրական փոփոխության հասնելը:

Ինքնագնահատման զեկույցը պետք է պարունակի.

- բուն գործընթացի ուսումնասիրություն (ինչպես ընթացավ, մասնակցություն, քաղաժ դասեր),
- քննարկումների ամփոփում,
- բացահայտումներ եւ առաջարկություններ:

Հետեւող գործողություններ

Հետեւող գործողությունների մասին զեկույցը կարող է պարունակել առաջարկությունների մի շարք՝ ներառելով առաջարկներ այն մասին, թե ինչպես պետք է իրականացնել եւ հանրայնացնել դրանք: Ինքնագնահատման մեջ առաջարկվող փոփոխությունները պլանավորելու, մշտադիտարկելու եւ գնահատելու համար կարելի է մշակել գործողությունների ծրագիր՝ կոնկրետ նպատակներով, գործողություններով ու վերջնաժամկետներով: Խորհրդարանները պետք է առանձնացնեն մի կառույց, որին հատուկ վստահված կլինի գործողությունների ծրագրի եւ գենդերային զգայունության առնչվող նպատակին հասնելուն ուղղված ջանքերի մշտադիտարկումը: Գենդերային հավասարության հարցերով զբաղվող բոլոր խորհրդարանական մարմիններին անհրաժեշտ է քաղաքական եւ խորհրդարանական ղեկավարության աջակցությունը՝ արդյունքների ժամանակին մշտադիտարկումն ու իրականացումն ապահովելու նպատակով:

Գենդերային հարցերով ինքնագնահատման արդյունքում ձեռնարկված գործողությունների օրինակներ

Թուրքիայում

Գենդերային հավասարությունը դարձել է խորհրդարանի ռազմավարական ծրագրի մի մասը: Մշակվել է գենդերային ստուգաթերթիկ, որն օգտագործվում է օրենսդրության մշակման գործընթացում պատգամավորներին եւ աշխատակազմի անդամներին ուղղորդելու համար:

Խորհրդարանի ֆինանսների հանձնաժողովում առաջին անգամ կին է նշանակվել:

Լրացուցիչ աջակցություն է հատկացվել գենդերային հարցերով հանձնաժողովին՝ նոր աշխատակազմի նշանակմամբ:

Ուզանդայում

Խորհրդարանը փոփոխել է իր ներքին կանոններն այնպես, որ խորհրդարանական հանձնաժողովներում ղեկավար պաշտոններում պահանջվի կանանց 40 տոկոս քվոտա: Այնուհետեւ կանանց հանձնախումբն առաջարկել է լրացուցիչ փոփոխություններ կատարել կանոններում, որպեսզի գենդերային հավասարությունն ապահովվի բոլոր ղեկավար պաշտոններում՝ ներառյալ հանձնաժողովներում, խորհրդարանի խոսնակի կաբինետում եւ միջխորհրդարանական պատվիրակություններում:

Խորհրդարանը սահմանել է, որ նախքան ՄԱԿ-ին ներկայացնելը, Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հարցերով հանձնաժողովին ուղղված պետական գեկույցները պետք է ներկայացվեն խորհրդարանական վերանայման:

Բանգլադեշում

Խորհրդարանն ընդունել է գենդերային մեյնսթրիմինգի (համալիր մոտեցում գենդերային հավասարության խնդրին) քաղաքականություն, որը ներառում է գենդերային ենթակառուցվածքների ամրապնդում եւ գենդերային տեսանկյունից աշխատանքային միջավայրի բարելավում:

Արգենտինայում

Տեղեկատվական սեմինարի ավարտից հետո մի սենատոր պաշտոնապես քննարկման է ներկայացրել խորհրդարանի կանոններում լրացումներ եւ փոփոխություններ կատարելու մասին խնդրանք՝ կանանց համար ներքին քվոտաներ սահմանելու համար:

Ինքնագնահատման ստուգաթերթիկ

Աջակցություն ղեկավարությունից	Ո՞վ կամ ինչն է աջակցում զենդերային առումով զգայուն ինքնագնահատման անցկացմանը:
Ինքնագնահատման նախաձեռնում	Ո՞վ կամ ինչն է նախաձեռնելու եւ կազմակերպելու ինքնագնահատման անցկացումը: Որո՞նք են ինքնագնահատման նպատակները: Ինչպե՞ս պետք է մշակվի ինքնագնահատման օգտակարության վերաբերյալ ընդհանուր պատկերացում:
Մասնակցություն Նյութատեխնիկական ապահովում	Ո՞վ է մասնակցելու ինքնագնահատմանը: Ո՞վ է զբաղվելու ինքնագնահատման անցկացման համար վարչակազմակերպական միջոցառումների իրականացմամբ:
Օգնական-վարողներ	Ինչպե՞ս է կազմակերպվելու ինքնագնահատումը: Ֆինանսավորման անհրաժեշտություն կա՞:
Ժամկետներ	Քանի՞ օրվա եւ նիստի ընթացքում է անցկացվելու ինքնագնահատումը:
Տվյալների աղբյուրներ	Կարո՞ղ են այլ օգտակար տվյալներ տրամադրվել: Ո՞վ է պատասխանատու լինելու տվյալների տրամադրման համար:
Գործընթացի վավերագրում	Ինքնագնահատման անցկացման համար զեկուցողի անհրաժեշտություն կլինի՞:
Գնահատման վերջնարդյունքը	Որո՞նք են ինքնագնահատման ակնկալվող արդյունքները՝ <ul style="list-style-type: none">• զեկույց,• գործողությունների ծրագիր,• երկուսն էլ:
Հետետող գործողություններ	Ո՞վ է պատասխանատու լինելու դրանք կազմելու համար: Ի՞նչ հետետող գործողություններ են ակնկալվում: Մինչեւ ե՞րբ: Ո՞վ է պատասխանատու լինելու հետետող գործողությունների համար:

Քննարկումն սկսելը

Ինքնագնահատման, դրա նպատակների եւ դրա հետ կապված հասկացությունները լավ հասկանալու ու դրանց մասին ընդհանուր պատկերացում ապահովելու համար խորհրդարանները կարող են նախքան գնահատման անցկացումը կազմակերպել տեղեկատվական սեմինար: Տեղեկատվական սեմինարն օգտակար է նաեւ խորհրդարանական ղեկավարության աջակցությունը ստանալու համար:

Օրինակ. Տեղեկատվական սեմինարներ. հիմնական հասկացությունները հասկանալը

Ռուանդայում ինքնագնահատումն անցկացնելուց առաջ տեղի է ունեցել կես օր տեւողությամբ տեղեկատվական սեմինար: Սեմինարի ծրագիրը ներառում էր «գենդերային հավասարություն», «գենդերային մեյնսթրիմինգ» եւ «գենդերային առումով զգայուն խորհրդարաններ» հասկացությունների իմաստի վերաբերյալ շնորհանդեսներ եւ քննարկումներ: Մասնակիցներին խնդրել են իրենց բառերով նկարագրել, թե ինչպիսին պետք է լինի «կատարյալ գենդերային զգայուն խորհրդարանը»:

Գնահատումը պետք է սկսվի դրա նպատակների եւ մեթոդաբանության, գնահատման հետ կապված ակնկալիքների եւ գործընթացի կամ հնարավոր արդյունքների վերաբերյալ մասնակիցների ցանկացած մտահոգության քննարկումից:

Կարելի է ներգրավել օգնական-վարողի, որը կարող է բերել իր փորձը եւ դրսի հայացք ապահովել ինքնագնահատման անցկացման համար:

«Մեր փոքրիկ «պուփում» դժվար է ինքնագնահատում անցկացնել:

Մենք կարծում ենք, որ ամեն ինչ լավ է ընթանում, բայց մեզ պետք են այլ մարդիկ, որոնք կօգնեն մեզ համեմատել լավագույն փորձի հետ. տեսնել իդեալը եւ համեմատել մեզ դրա հետ, որպեսզի տեսնենք, թե որքան հեռու պետք է գնանք՝ այդ իդեալին հասնելու համար»:

Ինքնագնահատման մասնակից, Ռուանդա, 2012 թ.

Սեփական հարցերի կազմումը

Չկա մեկ լուծում կամ հարցերի մի փաթեթ, որը կհամապատասխանի բոլոր ազգային իրավիճակներին: Հետեւաբար, ստորեւ ներկայացված հարցերը հնդիկատիվ բնույթի են՝ հիմնված որոշ խորհրդարանների կողմից արդեն անցկացված ինքնագնահատումների վրա:

Խորհրդարանները գուցե ցանկանան ստորեւ ներկայացված որոշ հարցեր հարմարեցնել իրենց ազգային իրավիճակին: Առաջարկվող բոլոր հարցերը քննարկելու կարիք չկա, ինչպես նաեւ նրանք կարող են նաեւ ավելացնել իրենց սեփական հարցերը:

Բաժին Բ.

Հարցերը

Հարց 1 – Կանանց թիվը եւ պաշտոնները

Ըստ սահմանման՝ խորհրդարանական ժողովրդավարությունը պահանջում է, որ խորհրդարանը արտացոլի նրանց, ում ներկայացնում է: Հետեւաբար, խորհրդարանում կանանց մասնակցությունը ժողովրդավարության հարց է: Թեեւ ամբողջ աշխարհում կանանց քաղաքական մասնակցության պատմությունը աստիճանաբար բարելավվում է, դեռեւս խորհրդարանում կանանց թիվը եւ նրանց զբաղեցրած ղեկավար պաշտոնները դիտարկելու անհրաժեշտություն կա:

1.1 Ինչ գործոններ են հնարավոր դարձրել խորհրդարանում կանանց ընտրությունը կամ նշանակումը:

Որո՞նք են այն խոչընդոտները, որոնք խանգարում են խորհրդարանում կանանց ավելի մեծ մասնակցությանը:

1.2 Արդյո՞ք ներկայացվածության ներկայիս մակարդակը գոհացուցիչ է (խորհրդարանի անդամների համար, ընտրազանգվածի համար, համապատասխանում է ազգային եւ միջազգային թիրախներին):

Ինչ մեխանիզմներ կան կամ կարելի է ստեղծել՝ թվային առումով կանանց որոշակի ներկայացվածություն ապահովելու համար:

1.3 Արդյո՞ք այն կանանց, որոնք ընտրվում կամ նշանակվում են ժամանակավոր հատուկ միջոցի միջոցով (օրինակ՝ վերապահված տեղեր) ընկալում են այնպես, ինչպես նրանց, որոնք ընտրվում են տղամարդկանց հետ ազատ մրցակցության միջոցով:

1.4 Ղեկավար պաշտոնների քանի՞ տոկոսն են զբաղեցնում կանայք:

Ինչ ղեկավար պաշտոններն են զբաղեցնում կանայք խորհրդարանում:

Ինչպե՞ս են բաշխվում ղեկավար պաշտոնները:

1.5 Արդյո՞ք կան միջոցներ՝ խորհրդարանում կանանց համար ղեկավար պաշտոնների հա սանելիությունը երաշխավորելու համար:

Եթե այո, ապա որո՞նք են:

Եթե ոչ, ապա արդյո՞ք պետք է ընդունել նման միջոցներ:

Կարո՞ղ է եւ պետք է արդյոք, որ յուրաքանչյուր հանձնաժողով նախագահեն մի տղամարդ եւ մի կին:

1.6 Արդյո՞ք տղամարդիկ եւ կանայք ներկայացված են բոլոր հանձնաժողովներում: Ո՞ր հանձնաժողովներում են հիմնականում ներկայացված կանայք:

Ո՞ր հանձնաժողովներում են կանայք թերներկայացված կամ չներկայացված:

Ինչպե՞ս է որոշվում հանձնաժողովի անդամությունը:

Արդյո՞ք հանձնաժողովի անդամությամբ ամրապնդվում են կանանց շահերի մասին կարծրատիպերը:

1.7 Ինչպե՞ս է իրականացվում խորհրդարանում աշխատող կանանց թվաքանակի եւ նրանց զբաղեցրած ղեկավար պաշտոնների մշտադիտարկումը:

Եթե կա հատուկ գիտորդական մարմին, արդյո՞ք այդ մարմինը պարտավոր է հրապարակային եւ պարբերաբար հաշվետու լինել խորհրդարանին:

Ամփոփում

Ո՞րն է վերը նշվածում կատարված վերջին ամենամեծ բարելավումը:

Ո՞րն է շարունակվող ամենալուրջ թերությունը:

Ի՞նչ անհրաժեշտ կլինի այս թերությունը շտկելու համար:

Հարց 2 – Իրավական քաղաքականությունը եւ շրջանակը

Խորհրդարանը պետք է հիմնարար դերակատարում ունենա նրանում, որ ապահովի, որ օրենսդրությունը խտրականություն չդրսետորի տղամարդկանց եւ կանանց նկատմամբ, եւ որ այն նպաստի գենդերային հավասարությանը: Ազգային մակարդակում դրան կարելի է հասնել գենդերային առումով զգայուն նորմատիվ-իրավական դաշտի, այդ թվում՝ գենդերային հավասարության մասին օրենքների ներդրմամբ: Խորհրդարանները կարող են նաեւ գենդերային հավասարության խթանման օրինակ ծառայել: Օրինակ՝ նրանք կարող են ապահովել, որ իրենց ներքին գործընթացներով ու կանոններով խտրականություն չդրսետորվի իրենց անդամների ոչ մեկի նկատմամբ: Նրանք կարող են նաեւ նախագծել եւ իրականացնել գործողությունների եւ ռազմավարական գենդերային առումով զգայուն ծրագրեր:

Ազգային շրջանակ

- 2.1 Ո՞ր ազգային օրենքներն են երաշխավորում գենդերային հավասարություն:
Որքանով է գենդերազգայուն երկրի սահմանադրությունը:
Որո՞նք են ամենակարեւոր օրենքները, որոնք խորհրդարանն ընդունել է վերջին երկուսից հինգ տարվա ընթացքում՝ գենդերային հավասարությունն առաջ մղելու համար:

- 2.2 Ինչպէս են խորհրդարանում նախաձեռնում կամ փոփոխվում գենդերային հավասարության մասին օրենքները:
Այս գործընթացը բարելավելու կարիք կա:

- 2.3 Կամ արդյոք օրենք կամ քաղաքականություն, որը գենդերային մեյնսթրիմինգ է պարտադրում կառավարությունում եւ խորհրդարանում:
Եթե այդպես է, ո՞վ կամ ի՞նչ կառույց է պատասխանատու խորհրդարանում դրա իրականացումը վերահսկելու համար:
Եթե ոչ, արդյո՞ք անհրաժեշտ է այդպիսի օրենք կամ քաղաքականություն:

Խորհրդարանական աշխատանք

2.4 Ինչպես է խորհրդարանն ապահովում, որ գործող եւ առաջարկվող օրենքները համապատասխանեն Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձեւերի վերացման մասին կոնվենցիային եւ գենդերային հավասարությանը վերաբերող այլ միջազգային ու տարածաշրջանային պարտավորություններին:

2.5 Արդյո՞ք խորհրդարանը վերլուծում է օրենքները գենդերային տեսանկյունից, որպեսզի չափի տղամարդկանց եւ կանանց վրա դրանց տարբեր ազդեցությունները:
Եթե այդպես է, ո՞վ կամ ի՞նչ կառույց է պատասխանատու խորհրդարանում այդ վերլուծության համար:

Խորհրդարանական քաղաքականություններ եւ գործելակերպեր

2.6 Արդյո՞ք խորհրդարանի կանոնները գենդերազգայուն են:
Եթե խորհրդարանի կանոնները վերլուծվել են գենդերային տեսանկյունից, ո՞վ կամ ի՞նչ կառույց է պատասխանատու եղել այդ վերլուծության համար:

2.7 Արդյո՞ք խորհրդարանն ունի առանցքային ռազմավարական ծրագիր կամ գործողությունների ծրագիր, որը նպաստում է գենդերային հավասարությանը:
Եթե այո, ապա ինչպե՞ս է իրականացվում, մշտադիտարկվում եւ գնահատվում այդ ծրագիրը:
Եթե ոչ, ապա ինչպե՞ս կարող էր մշակվել գենդերային հավասարության մասին այդպիսի ծրագիր:

2.8 Արդյո՞ք խորհրդարանում կան գործողությունների այլ ծրագրեր:
Եթե այդպես է, արդյո՞ք նրանք գենդերազգայուն են: Կա՞ն մեխանիզմներ այդ ծրագրերի մշտադիտարկումն ու գնահատումն ապահովելու համար:
Եթե ոչ, ապա ինչպե՞ս կարելի է այդ ծրագրերն ավելի գենդերային առումով զգայուն դարձնել:

Ամփոփում

Ո՞րն է վերը նշվածում կատարված վերջին ամենամեծ բարելավումը:

Ո՞րն է շարունակվող ամենալուրջ թերությունը:

Ի՞նչ անհրաժեշտ կլինի այս թերությունը շտկելու համար:

Հարց 3 – Գենդերային հավասարության ներառում

Խորհրդարաններին անհրաժեշտ են մեխանիզմներ եւ փորձագիտություն, որպեսզի ապահովեն գենդերային հավասարության համակարգված իրականացումը, եւ օրենքների, քաղաքականության եւ բյուջեների ազդեցությունը վերլուծեն գենդերային տեսանկյունից: Այդ մեխանիզմը կարող է լինել հատուկ խորհրդարանական հանձնաժողով կամ կանանց հանձնախումբ: Բայց դա կարող է նաեւ լինել պակաս ֆորմալ կառույց, ինչպիսին է պատասխանատու անձանց ցանցը: Անկախ նրանից, թե ինչ ձեւ կամ կառուցվածք ունի մեխանիզմը, կազմակերպությունների, օրինակ՝ կանանց հարցերով ազգային մեխանիզմների եւ կանանց հասարակական կազմակերպությունների հետ փոխհարաբերություններն էական նշանակություն ունեն:

- 3.1 Ի՞նչ մեխանիզմներ կամ կառույցներ են օգտագործվում՝ խորհրդարանի աշխատանքում գենդերային հավասարություն ներառելու համար:
Օրինակ՝ կամ գենդերային հավասարության հարցերով հատուկ հանձնաժողով կամ կանանց խորհրդարանական հանձնախումբ: Կամ գենդերային հարցերի համակարգողներ: Կամ հատուկ գենդերային հարցերով զբաղվող գրասենյակ կամ ստորաբաժանում՝ տեղեկություններ եւ խորհրդատվություն տրամադրելու համար:
Արդյո՞ք պետք է ստեղծել վերը նշված մեխանիզմներից կամ կառույցներից մեկը կամ մի քանիսը:

3.2 Ինչ գործիքներ է ստեղծել խորհրդարանը՝ գենդերային մեյնսթրիմինգի համար:
Արդյո՞ք խորհրդարանը կազմել է ստուգաթերթիկներ՝ դրանց միջոցով օրենսդրությունը գենդերային տեսանկյունից գնահատելու համար:
Արդյո՞ք խորհրդարանին հասանելի են ըստ սեռի ապախոշորացված տվյալներ, եւ եթե այո, ապա ինչպե՞ս են դրանք օգտագործվում:
Արդյո՞ք այլ գործիքներ օգտակար են եղել խորհրդարանի աշխատանքում գենդերային հավասարության վերաբերյալ մտահոգությունները ներառելու գործում:
Արդյո՞ք բավարար ռեսուրսներ են հատկացվում գենդերային մեյնսթրիմինգին:

3.3 Որքանով են արդյունավետ խորհրդարանում գենդերային հավասարության համար պատասխանատու մարմինները: Ինչ հարաբերություններ ունեն նրանք կանանց հարցերով ազգային մեխանիզմների, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների, մասնավոր հատվածի, լրատվամիջոցների եւ այլոց հետ:
Նրանք ունեն բավարար լիազորություններ:
Որքան լավ են նրանք ապահովված ռեսուրսներով (աշխատակազմի, հանդիպումների սենյակների, բյուջեի առումով եւ այլն):
Ինչ փոփոխություններ են նրանք կարողացել կատարել՝ ի նպաստ գենդերային հավասարության:
Արդյո՞ք պետք է վերանայել կամ բարելավել խորհրդարանական կազմակերպության մեջ նրանց դիրքերը:

- 3.4 Եթե կա կանանց խորհրդարանական հանձնախումբ, ինչպե՞ս է այն գործում:
Ինչպե՞ս է այն կազմակերպվում: Ինչպե՞ս են կայացվում որոշումներ:
Ինչպե՞ս են այն ընկալում նրանք, ովքեր այդ հանձնախմբի անդամ չեն:
Եթե կա գենդերային հավասարության հարցերով զբաղվող մեկից ավելի խորհրդարանական մարմին, ինչպե՞ս են դրանք առնչվում միմյանց հետ:
Կամ արդյոք դրանց միջև համակարգման ֆորմալ մեխանիզմ:
Արդյո՞ք աշխատանքային հարաբերություններն արդյունավետ են:
-

- 3.5 Արդյո՞ք գենդերային հավասարությունը ներառված է բյուջեում եւ բյուջեի վերահսկողության գործընթացում:
Եթե այո, ապա այս գործընթացում բախվում են դժվարությունների:
Եթե ոչ, ապա ինչպե՞ս կարելի է գենդերային հարցերը ներառել այս գործընթացում:

Ամփոփում

Ո՞րն է վերը նշվածում կատարված վերջին ամենամեծ բարելավումը:

Ո՞րն է շարունակվող ամենալուրջ թերությունը:

Ի՞նչ անհրաժեշտ կլինի այս թերությունը շտկելու համար:

Հարց 4 – Խորհրդարանի մշակույթը, միջավայրը եւ քաղաքականությունը

Կանայք, որպես կանոն, տղամարդկանց համեմատ ավելի ուշ են հայտնվում խորհրդարանում: Հետեւաբար, խորհրդարանների հարմարություններն ու ընթացակարգերը սովորաբար նախագծվում են տղամարդկանց կողմից: Դրա հնարավոր հետեւանքներից մեկն այն է, որ խորհրդարանական առօրյան եւ ենթակառուցվածքները տարբեր կերպ են ազդում տղամարդ եւ կին խորհրդարանականների վրա: Ակնկալվում է, որ խորհրդարանի անդամները պետք է հետեւեն իրենց հաստատության գրված ու չգրված կանոններին ու նորմերին: Սրանք դառնում են խորհրդարանի մշակույթը եւ ստեղծում են այն տարածքը, որում նրա անդամներն իրենց հարմարավետ (կամ այլ կերպ) են զգում իրենց աշխատանքը կատարելիս: Այդ մշակույթին հարմարվելը կարող է դժվար լինել, մասնավորապես, երբ նոր անդամներն առաջին անգամ են մտնում խորհրդարան:

4.1 Ընդհանուր առմամբ, խորհրդարանում ինչպե՞ս է ընկալվում գենդերային հավասարությունը:

Արդյո՞ք ձեռնարկվել են միջոցներ գենդերային հավասարության մասին պատկերացումներն ու դրա ապահովմանը ցուցաբերվող աջակցությունը բարելավելու համար:

Ինչ (այլ) միջոցներ օգտակար կլինեն խորհրդարանում գենդերային հավասարության ապահովմանն աջակցելու համար:

4.2 Ինչպե՞ս կրնու՞թազրեք խորհրդարանի մշակույթը (լեզուն, սովորույթները, հագուստի կանոնակարգը [«դրես կոդ»])՝ գենդերային առումով. արդյո՞ք այն գենդերային առումով զգալուն է, գենդերային տեսանկյունից չեզո՞ք, թե՞ դրանք հաշվի չառնող (կոյր):

4.3 Արդյո՞ք խորհրդարանում կան կանանց վերաբերյալ խտրական եւ նսեմացնող կարծրատիպեր:

Եթե այո, ինչպե՞ս կարելի է դրանք վերացնել:

4.4 Արդյո՞ք խորհրդարանի շենքը երբեւէ ուսումնասիրվել է գենդերային տեսանկյունից:
Արդյո՞ք առկա ծառայությունները ներառում են հիմնականում կանանց կողմից պահանջվող ծառայություններ:
Ինչպե՞ս է խորհրդարանի շենքը սպասարկում այնտեղ աշխատող կանանց եւ տղամարդկանց կարիքները:
Ինչպե՞ս է խորհրդարանի շենքը սպասարկում նորածին եւ փոքր երեխաներ ունեցող պատգամավորներին: Օրինակ՝ արդյո՞ք կան հատուկ սենյակներ կրծքով կերակրող մայրերի համար, կամ երեխայի խնամքի կենտրոն կամ ընտանեկան սենյակ:
Արդյո՞ք խորհրդարանը տրամադրում է երեխաների խնամքի ծառայություններ:
Որքան՞րով է կարելի խորհրդարանում նման ենթակառուցվածքների առկայությունը:

4.5 Արդյո՞ք խորհրդարանի աշխատանքային պայմանները պատգամավորներին հնարավորություն են տալիս հավասարակշռել աշխատանքային եւ ընտանեկան պարտականությունները:
Արդյո՞ք նիստերի ժամերը հնարավորություն են տալիս պատգամավորներին բավականաչափ ժամանակ անցկացնել իրենց ընտանիքի հետ:
Արդյո՞ք պատգամավորներին տրվող ծնողական, հղիության եւ ծննդաբերության կամ հայրության արձակուրդը բավարար է:
Ինչպե՞ս են վարվում պատգամավորական ծայնի հետ, երբ պատգամավորը ծնողական, հղիության եւ ծննդաբերության կամ հայրության արձակուրդում է:

4.6 Կարող է խորհրդարանը համարվել գենդերային առումով զգայուն աշխատավայր՝ թե՛ հարմարությունների, եւ թե՛ խորհրդանշական հիշատակումների եւ երեւոյթների առումով:

Ինչ չափանիշներով է որոշվում խորհրդարանում գրասենյակային տարածքների եւ սարքավորումների բաշխումը: Արդյո՞ք շէնքի սենյակների անվանումներն արտացոլում են ինչպէս տղամարդ, այնպէս էլ կին առաջնորդների ու պատմական գործիչների:

Ո՞վ է պատասխանատու այս հարցում որոշումներ կայացնելու համար:

Արդյո՞ք շէնքում ցուցադրված արվեստի գործերը պատվիրվել են կին եւ տղամարդ նկարիչներից:

4.7 Խորհրդարանն ունի քաղաքականություն, որով երաշխավորվում է, որ աշխատավայրը զերծ է խտրականությունից, սեքսիզմից եւ ոտնձգություններից:

Կան վարվելակերպի կանոններ: Արդյո՞ք դրանք արդյունավետորեն են օգտագործվում՝ խորհրդարանում պատշաճ վարք ապահովելու համար:

Ինչպէս կարելի է վարվելակերպի կանոնները դարձնել գենդերային առումով առավել զգայուն:

Կան ոտնձգությունների դեմ պայքարի քաղաքականություն եւ ոտնձգության ու խտրականության վերաբերյալ բողոքներն ուսումնասիրելու մեխանիզմ: Արդյո՞ք բողոքները բավարարվել են արդյունավետ եւ գործուն կերպով:

Կան խտրականության դեմ պայքարի քաղաքականություն:

4.8 Ինչ չափանիշներով է որոշվում խորհրդարանի անդամների համար շրջագայության հնարավորությունների տրամադրումը:

Կան համաձայնություն, որ դրանք արդարացիորեն ու հավասարապէս տրամադրվեն կին եւ տղամարդ խորհրդարանականներին: Եթէ ոչ, ապա ինչն է խանգարում արդար եւ հավասար տրամադրմանը:

- 4.9 Արդյո՞ք խորհրդարանի հաղորդակցման (կամ մեդիա) եւ հանրային իրազեկմանն առնչվող քաղաքականությունները գենդերային առումով զգայուն են, գենդերային հարցերի տեսանկյունից չեզոք, թե՛ դրանք հաշվի չառնող (կոյր):
- Ինչպե՞ս կարող են այդ քաղաքականություններն ավելի լավ արտացոլել եւ տեսանելի դարձնել խորհրդարանի՝ գենդերային հավասարությանն ուղղված աշխատանքը:
- Արդյո՞ք խորհրդարանի կողմից մշակված հաղորդակցման նյութերը երբեւէ վերանայվել կամ ստուգվել են գենդերային տեսանկյունից: Արդյո՞ք վերանայումը ներառել է սոցիալական ցանցերում հաղորդակցմանը:
- Արդյո՞ք խորհրդարանում անցկացվող հասարակական միջոցառումների ընթացքում հավասար թվով կանայք եւ տղամարդիկ են մասնակցում:

Ամփոփում

Ո՞րն է վերը նշվածում կատարված վերջին ամենամեծ բարելավումը:

Ո՞րն է շարունակվող ամենալուրջ թերությունը:

Ի՞նչ անհրաժեշտ կլինի այս թերությունը շտկելու համար:

Հարց 5 – Պատասխանատվությունը տղամարդկանց հետ կիսելը

Հասարակությունների մեծ մասում ինչպես տղամարդիկ, այնպես էլ կանայք ավելի ու ավելի շատ են գիտակցում գենդերային անհավասարություն հարուցող սոցիալական նորմերին մարտահրավեր նետելու կարելիությունը: Բացի այդ, երիտասարդ տղամարդկանց շրջանում նույն խնդրի վերաբերյալ ավելի մեծ տեղեկացվածությունը հանգեցրել է տղամարդկանց եւ կանանց միջեւ գենդերային հավասարության շուրջ ավելի սերտ գործընկերային հարաբերությունների: Գենդերային հավասարության հնարավոր չէ հասնել առանց տղամարդկանց եւ կանանց աջակցության ու մասնակցության: Ավելին, ավելի ու ավելի պարզ է դառնում, որ սոցիալական ու տնտեսական առաջընթացը կախված է անհավասարության բոլոր ձեւերի վերացումից: Խորհրդարանականները հասկանում են, որ իրենց ընտրողներն այլեւ չեն ընդունում քաղաքական ոլորտից կանանց բացակայությունը:

5.1 Արդյո՞ք հասկանալի է, որ գենդերային հավասարությունը վերաբերում է նաեւ տղամարդկանց եւ նրանց պատասխանատվության մի մասն է:

Արդյո՞ք տղամարդ խորհրդարանականներ ներգրավվել են գենդերային հավասարության մասին օրենք նախաձեռնելու կամ համահովանավորելու գործում:

Ի՞նչ գործոններն են մղում տղամարդկանց՝ անդրադառնալու այս խնդիրներին:

5.2 Արդյո՞ք տղամարդ խորհրդարանականները հանդես են գալիս գենդերային հավասարության վերաբերյալ հասարակական դիրքորոշումներով, եւ եթե այո, ապա ի՞նչ կոնկրետ հարցեր են նրանք ցանկանում հրապարակայնորեն առաջ տանել: Ի՞նչ հաճախականությամբ են տղամարդիկ ելույթ ունենում գենդերային հավասարությանը վերաբերող խորհրդարանական քննարկումների ժամանակ:

Որքա՞ն հաճախ են տղամարդ խորհրդարանականները բարձրաձայնում գենդերային հավասարության հետ կապված խնդիրների վերաբերյալ իրենց ընտրողների մտահոգությունները:

5.3 Որքանով են կանայք ընկալունակ գենդերային հավասարության հետ կապված հարցերում տղամարդկանց ներգրավվածության եւ ներդրման նկատմամբ:

5.4 Կարո՞ղ են եւ պե՞տք է, որ տղամարդ եւ կին պատգամավորները միասին ղեկավարեն գենդերային հավասարության հարցերով զբաղվող խորհրդարանական հանձնաժողովները:

5.5 Կա՞ն կին եւ տղամարդ խորհրդարանականների համար մասնագիտական զարգացման կամ վերապատրաստման հնարավորություններ: Արդյո՞ք դրանք ներառում են սեմինարներ գենդերային հավասարության հետ կապված հարցերի վերաբերյալ:

5.6 Արդյո՞ք տղամարդիկ ընդգրկված են ուսումնական-ճանաչողական շրջագայություններում կամ միջազգային պատվիրակություններում, որոնք զբաղվում են գենդերային հավասարության կամ գենդերային մեյնսթրիմինգի հարցերով:

5.7 Կարելի՞ է խորհրդարանը համարել գենդերային գործընկերության օրինակ:
Եթե այդպես է, ինչու՞ է հաջողվել այդ գործընկերությունը:
Եթե ոչ, ապա ինչպե՞ս կարելի է ամրապնդել այդ գործընկերությունը:

Ամփոփում

Ո՞րն է վերը նշվածում կատարված վերջին ամենամեծ բարելավումը:

Ո՞րն է շարունակվող ամենալուրջ թերությունը:

Ի՞նչ անհրաժեշտ կլինի այս թերությունը շտկելու համար:

Հարց 6 – Քաղաքական կուսակցություններ

Ընդհանրապես քաղաքական կուսակցությունները գենդերային հավասարության մասով դիտվում են որպես պակաս թափանցիկ եւ, հետեւաբար, ավելի պակաս հաշվետու, քան խորհրդարանները: Այնուամենայնիվ, կուսակցություններն աստիճանաբար ավելի շատ են դառնում քաղաքական կազմակերպության այն գերիշխող ձեւը եւ հիմնական միջոցը, որով ընտրվում են պատգամավոր: Քաղաքականության մեջ քաղաքական կուսակցությունները պետք է գենդերային հավասարության հարցին հավասարապես լուրջ վերաբերվեն:

6.1 Ինչ գործոններ են քաղաքական կուսակցությունը սահմանում որպես գենդերազգային:

Ընդհանուր առմամբ, կարող են ներկայումս խորհրդարանում ներկայացված քաղաքական կուսակցությունները համարվել գենդերային առումով զգային:

6.2 Արդյո՞ք անհրաժեշտ է, որ քաղաքական կուսակցություններն իրենց շարքերում ավելացնեն կանանց թիվը:

Եթե այդպես է, ինչպե՞ս պետք է արվի դա:

Արդյո՞ք քաղաքական կուսակցությունների կառավարման կառուցվածքում կիրառվում են գենդերային քվոտաներ:

6.3 Արդյո՞ք քաղաքական կուսակցությունների աշխատանքային պայմաններն ու գործելակերպերը (ինչպիսիք են ժողովների ժամերը, ներքին կանոններն ու աշխատանքային առաջխաղացման գործընթացները) խրախուսում են կանանց մասնակցությունը:

Եթե այդպես է, դրական գործելակերպի ի՞նչ օրինակներ կարելի է առանձնացնել: Եթե ոչ, ապա ինչպե՞ս պետք է բարելավվեն այդ պայմանները:

6.4 Ինչպե՞ս են կուսակցությունները մշակում գենդերային հավասարության վերաբերյալ իրենց քաղաքականությունը: Օրինակ, կուսակցության կազմում կա՞նք արդյոք կանանց հանձնախումբ, կամ գենդերային հավասարության հարցերով աշխատանքային խումբ կամ հանձնաժողով:

6.5 Որքան՞ կարելու է գենդերային հավասարության խնդիրները քաղաքական կուսակցության ծրագրում:

6.6 Արդյո՞ք քաղաքական կուսակցությունները գենդերային հավասարության հետ կապված իրենց պարտավորությունների մասին հայտնում են իրենց ընտրազանգվածին:

Եթե այո, ինչպե՞ս:

6.7 Արդյո՞ք քաղաքական կուսակցությունների ներկայացուցիչներն արտահայտում են գենդերային հարցերի վերաբերյալ կարծրատիպեր:

Եթե այո, ապա կուսակցությունների ներսում ինչպե՞ս են վերաբերվում այդպիսի գործելակերպերին:

6.8 Եթե կիրառելի է, ինչպե՞ս են խորհրդարանական կուսակցությունների խմբերն ազդում գենդերային հավասարության մասին քաղաքականության եւ օրենսդրության վրա կամ առաջարկում նման քաղաքականություն եւ օրենքներ:

Ամփոփում

Ո՞րն է վերը նշվածում կատարված վերջին ամենամեծ բարելավումը:

Ո՞րն է շարունակվող ամենալուրջ թերությունը:

Ի՞նչ անհրաժեշտ կլինի այս թերությունը շտկելու համար:

Հարց 7 – Խորհրդարանի աշխատակազմ

Խորհրդարանը նաեւ աշխատատեղ է բազմաթիվ մասնագետների համար, որոնք աջակցում են պալատներին, հանձնաժողովներին եւ առանձին անդամներին: Բազմաթիվ խորհրդարաններում խորհրդարանի աշխատակազմի աշխատանքային պայմանները նման են կամ ճշտությամբ համապատասխանում են պետական աշխատողների պայմաններին, սակայն նույնը չեն, ինչ խորհրդարանականների համար նախատեսված պայմանները: Այնուամենայնիվ, երբ խորհրդարանը նիստ է վարում, խորհրդարանի աշխատակազմը՝ ի տարբերություն պետական աշխատողների, հաճախ աշխատում է այն նույն ժամերին, ինչ խորհրդարանականները: Այս իմաստով արժե վերանայել այն կանոնակարգերը, որոնք վերաբերում են խորհրդարանի աշխատակազմին:

7.1 Արդյո՞ք խորհրդարանի վարչակազմի համար աշխատողների թվաքանակում կա գենդերային հավասարակշռություն:

Եթե այդպես է, արդյո՞ք հատուկ միջոցներ են կիրառվել այդ հավասարակշռությունն ապահովելու համար:

Եթե ոչ, ապա արդյո՞ք պետք է հատուկ միջոցներ ձեռնարկել անհավասարակշռությունը շտկելու համար:

Արդյո՞ք խորհրդարանական ծառայությունների կամ ստորաբաժանումների միջեւ կան նրանց գենդերային կազմի հետ կապված անհամապատասխանություններ:

Ո՞վ է պատասխանատու աշխատանքի ընդունման հանձնաժողով ստեղծելու համար: Արդյո՞ք այդ հանձնաժողովների ձեւավորման ժամանակ կիրառվում են գենդերի հետ կապված պահանջներ:

7.2 Արդյո՞ք վարչակազմի վերին օղակում տղամարդիկ եւ կանայք հավասարապես են ներկայացված:

Ո՞ր բաժինները կամ ստորաբաժանումներն են ղեկավարում կանայք:

7.3 Խորհրդարանի վարչակազմն ունի քաղաքականություն, որով երաշխավորվում է, որ աշխատավայրը զերծ է խտրականությունից, սեքսիզմից եւ ոտնձգություններից:
Կամ ոտնձգությունների դեմ պայքարի քաղաքականություն եւ ոտնձգության ու խտրականության վերաբերյալ բողոքներն ուսումնասիրելու մեխանիզմ: Արդյո՞ք բողոքները բավարարվել են արդյունավետ եւ գործուն կերպով:
Կամ արդյո՞ք խտրականության դեմ պայքարի քաղաքականություն:
Կամ հավասար վճարման քաղաքականություն: Եթե այո, ապա ինչ մեխանիզմներ կան՝ կին եւ տղամարդ աշխատողների միջեւ խտրականության բացակայություն ապահովելու համար:

7.4 Արդյո՞ք տղամարդկանց եւ կանանց համար կան զարգացման հավասար հնարավորություններ:

7.5 Արդյո՞ք խորհրդարանի աշխատանքային պայմաններն աշխատակազմի անդամներին հնարավորություն են տալիս հավասարակշռել աշխատանքային եւ ընտանեկան պարտականությունները:
Արդյո՞ք աշխատակազմի ծնողական, հղիության եւ ծննդաբերության կամ հայրության արձակուրդի իրավունքի իրացումը համարվում է բավարար:
Արդյո՞ք ֆինանսական աջակցություն տրամադրվում է իրենց խնամքի տակ երեխաներ կամ տարեցներ ունեցող աշխատողներին՝ նրանց խնամքի հետ կապված ծախսերը հոգալու համար:
Ինչպե՞ս են աշխատակազմին փոխհատուցում խորհրդարանական երկար նիստերի ժամերի համար:

7.6 Ինչպե՞ս է խորհրդարանի շենքը սպասարկում նորածին եւ փոքր երեխաներ ունեցող աշխատողներին:
Արդյո՞ք աշխատակազմն իրավունք ունի օգտվել կրճքով կերակրող մայրերի համար նախատեսված հատուկ սենյակներից, երեխաների խնամքի առկա կենտրոններից կամ ընտանեկան սենյակներից:
Արդյո՞ք խորհրդարանը տրամադրում է երեխաների խնամքի ծառայություններ:

7.7 Արդյո՞ք խորհրդարանի վարչակազմի աշխատակազմում կան գենդերային հավասարության գծով փորձագետներ:
Արդյո՞ք մասնագիտացված աշխատակազմը ծառայություններ է մատուցում բոլոր պատգամավորներին, թե՛ որեւէ հատուկ կառույցի, ինչպիսին խորհրդարանական հանձնաժողովն է: Ինչպե՞ս են խորհրդարանում ընկալում գենդերային հարցերի համար պատասխանատու աշխատողներին:
Արդյո՞ք մասնագիտացված աշխատակազմի համար հասանելի են այն նույն տեղեկությունները, ինչ քարտուղարության աշխատակազմի համար:
Արդյո՞ք նրանք կարող են փորձագիտական խորհրդատվություն տրամադրել բոլոր օրենքների վերաբերյալ:

7.8 Արդյո՞ք մասնագիտական զարգացման հնարավորություններ տրվում են խորհրդարանի՝ գենդերային հավասարության հարցերով զբաղվող աշխատողներին:
Արդյո՞ք դրանք տրամադրվում են բոլոր աշխատողներին՝ կանանց եւ տղամարդկանց:
Արդյո՞ք աշխատակազմի կատարողականի գնահատումը ներառում է գենդերային հավասարության հետ կապված նպատակներ:

Ամփոփում

Ո՞րն է վերը նշվածում կատարված վերջին ամենամեծ բարելավումը:

Ո՞րն է շարունակվող ամենալուրջ թերությունը:

Ի՞նչ անհրաժեշտ կլինի այս թերությունը շտկելու համար:

Այլ խնդիրներ

Եվ վերջում խնդրում ենք նկարագրել ցանկացած մտահոգող խնդիր, որին այս հարցաշարում անդրադարձ չի կատարվել:

Միջխորհրդարանական միության օգտակար ռեսուրսներ

Գենդերային առումով զգայուն խորհրդարաններ. դրական փորձի համաշխարհային վերլուծություն [Gender-Sensitive Parliaments; A Global Review of Good Practice (2011)]

<http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>

Գործողությունների ծրագիր գենդերային առումով զգայուն խորհրդարանների համար (2012 թ.) [Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments (2012)]

<http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>

Խորհրդարանի գնահատում. ինքնագնահատման գործիքակազմ խորհրդարանների համար (2008 թ.) [Evaluating Parliament: A Self-assessment Toolkit for Parliaments (2008)]

<http://www.ipu.org/PDF/publications/self-e.pdf>

Կանայք խորհրդարանում. տարին՝ հեռանկարում (ամենամյա) [Women in Parliament: The Year in Perspective (annual)]

<http://www.ipu.org/english/perdcls.htm#wmn-year>

Խորհրդարանում կանանց մասին ՄԽՄ-ի վիճակագրական տվյալներ

Համաշխարհային եւ տարածաշրջանային միջին ցուցանիշներ.

<http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

Երկրի մասին տվյալներ. <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

Սահմանումներ

Գենդեր ^ա

ա) Սահմանումները վերցվել են ՄԱԿ/Գենդերային եւ կանանց առաջնորդման հարցերով հատուկ խորհրդականից, ՄԱԶԾ-ից եւ ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ից՝ ինչպես մեջբերված են հետեւյալ հրապարակումներում՝ ՄԱԶԾ, «Ժողովրդավարական կառավարման կլաստերներում կանանց գործադան եւ գենդերային հավասարության հասնելու արագ մուտքի կետեր», Նյու Յորք, 2007 թ. [UNDP, Quick Entry Points to Women's Empowerment and Gender Equality in Democratic Governance Clusters, New York, 2007], եւ ՄԻՄ, «Հավասարությունը քաղաքականության մեջ. կանայք եւ տղամարդիկ խորհրդարանում», Ժնև, 2008 թ. [IPU, Equality in Politics: A Survey of Women and Men in Parliaments, Geneva, 2008]:

Տղամարդ եւ կին լինելու հետ կապված սոցիալական հատկանիշները եւ կանանց, տղամարդկանց, աղքիկների եւ տղաների միջեւ փոխհարաբերությունները: Այս հատկանիշներն ու փոխհարաբերությունները սոցիալական կառուցվածք են, եւ դրանք սովորում են սոցիալականացման միջոցով: «Գենդեր» հասկացությունը ներառում է թե՛ կանանց եւ թե՛ տղամարդկանց առանձնահատկությունների, հմտությունների ու հավանական վարքագծի վերաբերյալ ակնկալիքներ, եւ սոցիալական վերլուծության ենթարկելիս բացահայտում է սոցիալապես կառուցված դերերը: Սեռը եւ գենդերը նույն բանը չեն նշանակում: Սեռը վերաբերում է կենսաբանական տարբերություններին, մինչդեռ գենդերը վերաբերում է սոցիալական տարբերություններին, որոնք կարող են փոփոխվել, քանի որ գենդերային ինքնությունը, դերերն ու հարաբերությունները որոշվում են հասարակության կողմից:

Գենդերային մեյնսթրիմինգ (համալիր մոտեցում գենդերային հավասարության խնդրին) ^ա

Կանանց եւ տղամարդկանց համար ցանկացած պլանավորած գործողության՝ ներառյալ օրենսդրության, քաղաքականության կամ ծրագրի հետեւանքները գնահատելու եւ հաշվի առնելու գործընթացը՝ բոլոր մակարդակներում եւ բոլոր ոլորտներում Այս հասկացությունը հասկանում են որպես ռազմավարություններ, որոնք գենդերային խնդիրները դնում են լայն քաղաքական ու ծրագրերային որոշումների, ինստիտուցիոնալ կառուցվածքների ու ռեսուրսների բաշխման կենտրոնում: Խորհրդարանի աշխատանքում գենդերային հավասարության խնդրին համալիր մոտեցման ապահովումը պետք է նպաստի թե՛ կանանց եւ թե՛ տղամարդկանց կարիքների ու շահերի բավարարմանն ուղղված քաղաքականության արդյունավետ իրականացմանն ու վերահսկմանը:

Գենդերազգայուն խորհրդարան ^ա

Խորհրդարան, որն իր կառուցվածքում, գործողություններում, մեթոդներում եւ աշխատանքում արձագանքում է ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց կարիքներին ու շահերին: Գենդեր-

րագգայուն խորհրդարանները վերացնում են կանանց լիարժեք մասնակցության խոչընդոտները եւ դրական օրինակ են ծառայում լայն հասարակության համար:

Գենդերային առումով զգայուն բյուջետավորում ^ա

Մոտեցում, որը նպատակ ունի գենդերը ներառել տնտեսական քաղաքականության մշակման գործընթացում եւ ուղղված է բյուջեի կազմման ամբողջ գործընթացի վերափոխմանը: Գենդերային առումով զգայուն բյուջետավորումը վերաբերում է ոչ միայն կանանց համար նախատեսված ծախսերին, այլև ամբողջ բյուջեի վերլուծությանը՝ գենդերային տեսանկյունից, այդ թվում՝ անվտանգություն, առողջապահություն, կրթություն, հասարակական աշխատանք եւ այլն, որով կերաշխավորվի, որ հատկացումները եւ դրանից բխող ազդեցությունները արձագանքում են ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց կարիքներին:

Գենդերային բռնություն ^բ

Ֆիզիկական, մտավոր կամ սոցիալական բռնության գործողություններ (ներառյալ սեռական բռնությունը), որոնց փորձ է արվում կամ որոնցով սպառնում են, որել: տեսակի ուժի կիրառմամբ (օրինակ՝ բռնություն, սպառնալիքներ, հարկադրանք, ձեռնաձուլություն, խաբեություն, մշակութային ակնկալիքներ, զենք կամ տնտեսական հանգամանքներ) եւ ուղղված են որել: անձի դեմ՝

հասարակության մեջ կամ մշակույթում նրա գենդերային դերերի ու նրա հետ կապված ակնկալիքների պատճառով: Գենդերային բռնության ենթարկված անձը ընտրություն չունի. նա չի կարող հրաժարվել կամ հետամուտ լինել այլ տարբերակների՝ առանց լուրջ սոցիալական, ֆիզիկական կամ հոգեբանական հետեւանքների: Այդ ձեւերը ներառում են սեռական բռնություն, սեռական չարաշահում, սեռական ոտնձգություն, սեռական շահագործում, վաղ ամուսնություն կամ հարկադիր ամուսնություն, գենդերային խտրականություն, ժխտում (օրինակ՝ կրթության, մենդի եւ ազատության) եւ կանանց սեռական օրգանների խեղում:

Գենդերային կուրություն

Գենդերային կուրությունը վերաբերում է սեռի հիմքով տարբերությունը չբացահայտելուն կամ չճանաչելուն այնտեղ, որտեղ դա զգալի է:

բ) Սահմանումը հարմարեցված է «ՄԱԿ-Կանանք» կազմակերպության Կանանց եւ աղջիկների դեմ բռնությանը վերջ դնելու վիրտուալ գիտելիքի կենտրոնի վեբկայքից՝ 2015 թ. սեպտեմբերի 30-ի դրությամբ:

Գենդերային չեզոքություն

Գենդերային չեզոքությունը վերացնում է (կամ չեզոքացնում է) գենդերին կատարվող ցանկացած հղում կամ ազդեցություն: Գենդերային առումով չեզոք լեզուն, օրինակ, չի խրախուսում կոնկրետ սեռերին բնորոշ պաշտոնների անվանումների օգտագործումը (օրինակ՝ կին ոստիկան, տղամարդ հրշեջ, բորտուղեկցորդուհի, տղամարդ նախագահ)՝ փոխարենն օգտագործելով համապատասխան՝ գենդերային առումով չեզոք անվանումներ (օրինակ՝ ոստիկանության ծառայող, հրշեջ, թռիչքի սպասարկող եւ նախագահ):

Գենդերային զգայունություն

Գենդերային զգայունությունն օգտագործվում է այն քաղաքականությունները եւ գործընթացները նկարագրելու համար, որոնք հաշվի են առնում տղամարդկանց եւ կանանց, տղաների եւ աղջիկների վրա դրանց տարբեր ազդեցությունները:

Երախտիքի խոսք

Սույն գործիքակազմը մշակվել է դ-ր Սոնիա Պալմիերիի եւ Միջ-խորհրդարանական միության (ՄԽՄ) կողմից:

Այն մեծապես հենվում է ՄԽՄ-ի նախորդ հրապարակումների, մասնավորապես՝ «Գենդերային առումով զգայուն խորհրդարաններ. դրական փորձի համաշխարհային վերլուծություն» (2011) [Gender-sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice (2011)], «Գործողությունների ծրագիր գենդերային առումով զգայուն խորհրդարանների համար (2012 թ.) [Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments (2012)] եւ խորհրդարանի գնահատում. ինքնագնահատման գործիքակազմ խորհրդարանների համար (2008) [A Self-assessment Toolkit for Parliaments (2008)] հրապարակումների վրա: Դրանք օգտագործվել են բազմաթիվ երկրներում խորհրդարանական ինքնագնահատումներ կատարելու համար:




Այս գործիքակազմի մշակման ժամանակ օգտագործվել է նաեւ Բանգլադեշի (2012), Չիլիի (2012), Ռուանդայի (2012), Շվեդիայի (2010), Թուրքիայի (2012), Ուգանդայի (2012) խորհրդարաններում կատարված ինքնագնահատումներից ձեռք բերած փորձը: Ի հավելումն՝ Աֆրիկայում եւ Լատինական Ամերիկայում գենդերային առումով զգայուն խորհրդարանների վերաբերյալ տարածաշրջանային սեմինարները ոգեշնչել են ազգային մակարդակում հետեւող գործողությունների իրականացմանը, որոնցից մի քանիսը հիմք են ծառայել սույն գործիքակազմի համար: ՄԽՄ-ն երախտապարտ է մասնակից խորհրդարանականներին, խորհրդարանների աշխատակազմերին եւ գործընկերներին՝ այս գնահատումների եւ տարածաշրջանային սեմինարների նկատմամբ ցուցաբերած կառուցողական մոտեցման համար:

Շնորհակալություն ենք հայտնում Կանադայի միջազգային գործերի վարչությանը (Global Affairs Canada), «Այրիշ Էյր»-ին, Շվեդիայի միջազգային զարգացման եւ համագործակցության գործակալությանը (ՇՄԶԳ/SIDA) եւ Միացյալ Նահանգների միջազգային զարգացման գործակալությանը (ԱՄՆ ՄԶԳ)՝ ցուցաբերած ֆինանսական աջակցության համար:



Inter-Parliamentary Union

For democracy. For everyone.

 +41 22 919 41 50
 +41 22 919 41 60
 postbox@ipu.org

Chemin du Pommier 5
CH-1218 Le Grand-Saconnex
Geneva
www.ipu.org